ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

и стимулирующих выплат

МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска»

1. Общие положения.
2. Основные условия оплаты труда.
3. Порядок исчисления заработной платы.
4. Порядок и условия почасовой оплаты труда.
5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера .
6. Виды выплат стимулирующего характера.
7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя по АХР, главного бухгалтера.
8. Заключительные положения.
9. Срок действия настоящего Положения.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах распространяется на работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 315 г. Челябинска» (МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска»), оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О внесении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (в редакции Постановления Правительства РФ от 11.12.2024 № 1758) , Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений» (с

изменениями на 16.12.2022 737П), решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений» (с изменениями от 22.11.2022 №34/158), и решением Челябинской городской Думы 17.12.2024 № 5/21 и от 24.01.2025 № 6/9 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска».

1.2. Заработная плата работников МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска» (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска», включает в себя размеры (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска», устанавливается с учётом:

- 1) Единого тарифно- квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) Государственных гарантий по оплате труда;
- 4) Перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) Мнения представительного органа работников;
- 6) Перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) Настоящего положения.

1.5. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

1.6. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска», а также средств иной приносящей доход деятельности.

2. Основные условия оплаты труда.

2.1. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска» по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с решением Челябинской городской Думы 17.12.2024 № 5/21 и от 24.01.2025 № 6/9 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска».

Изменение размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) утверждается решением Челябинской городской Думы в порядке, установленном муниципальными правовыми актами города Челябинска и отражается в Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска.

2.2. Оплата труда педагогических работников МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска», для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы - на основе ставок заработной платы.

2.3. Должностной оклад педагогическим работникам МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска» устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы), определённую Приказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.4. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную норму часов учебной нагрузки (объёма педагогической работы):

- за 18 часов педагогической работы в неделю: педагогам дополнительного образования;
- за 20 часов педагогической работы в неделю: учителю- логопеду, учителю-дефектологу;
- за 24 часа педагогической работы в неделю: музыкальному руководителю;
- за 30 часов педагогической работы в неделю: инструктору по физической культуре;
- за 36 часов педагогической работы в неделю: педагогу- психологу, воспитателю дошкольных групп, старшему воспитателю, социальному педагогу;
- за 25 часов педагогической работы в неделю: воспитателям групп компенсирующего и комбинированного вида.

2.5. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю. Сторожа́м считать учётным периодом - год. Оплату производить за фактически отработанное время.

2.6. Месячная заработная плата работника МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска», полностью отработавшего этот период норму рабочего времени и выполнившего размер оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

2.7. Педагогам, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работы.

Об уменьшении объёма учебной нагрузки, изменения оплаты труда и о догрузке педагогической работы работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

3. Порядок исчисления заработной платы.

3.2. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической работы, определяется путём умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$M_{з.пл.} = ((S_{з.пл.} \times F_{н.н} / N_{ч.}) + V_{ком.} + V_{стим.}) \times K_{ур.}$, где:

- М з.пл. – месячная заработная плата педагогического работника;
- С з.пл. – ставка заработной платы;
- Фн.н - фактическая нагрузка в неделю педагога в часах;
- Н ч. – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;
- Уком. – выплаты компенсационного характера;
- У стим. – выплаты стимулирующего характера;
- К ур. – уральский коэффициент.

3.3. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

Педагогам за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

3.4. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников МБДОУ № 315, производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

3.5. Объём учебной нагрузки педагогических работников МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска» больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

3.6. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.7. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска» осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска» применяется при оплате:

1) замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) педагогической работы специалистов, привлекаемых для педагогической работы в учреждении на условиях внешнего совместительства;

4.2. Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

4.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

4.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся (Приложение 2):

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

2) выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2 Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.3 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

5.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест или проведении специальной оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» (в редакции приказа от 03.01.1991 №1) и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03.10.1986 № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядка применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда» и составляют 4-8 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы):

на работах с тяжелыми и вредными условиями труда- 4-8 %:

- младший воспитатель в размере- 8%;
- подсобный рабочий в размере- 4%;
- шеф-повар в размере- 8%;
- повар в размере- 8%;
- плотник- 4%;
- заведующий складом в размере 4%;
- дворник в размере 4 %.

Выплаты работникам, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и опасными и иными условиями труда начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим её ранее. Работодатели принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При последующей рационализации рабочих мест и улучшений условий труда доплаты уменьшаются или отменяются.

5.5 Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учёта материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применений районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР» и составляет 15% от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

5.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии со статьёй 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) **Доплата за совмещение профессий (должностей)**

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учётом содержания и объёма дополнительной работы.

1) Доплата за расширение зон обслуживания.

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учётом содержания и объёма дополнительной работы.

2) Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объёма работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учётом содержания и объёма дополнительной работы.

3) Доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Производится работникам, привлечённым к работе в выходные или нерабочие праздничные дни:

- труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам,
- получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой тарифной ставки за день или час работы;
- получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4) Доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22.00 вечера до 6.00 утра.

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышении оплаты труда за работу в ночное время» составляет не менее 35% от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

Расчёт части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путём деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

5) Повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6) Повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (Приложение 2 - таблица).

Производится работникам МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска» и включает в себя:

- выплаты за особенности и специфику работы в отдельных группах и с отдельными воспитанниками, рассчитывается в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- за работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования - 20% от оклада (ежемесячно);

Повышенная оплата устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы) повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

- за работу в муниципальных дошкольных учреждениях за присмотр и уход за детьми данного учреждения- 15% от оклада (ежемесячно);

- за работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (пропорционально фактически отработанному времени) ежемесячно:

- воспитателям	3000 рублей
- младшим воспитателям	1 500 рублей

Выплата производится работникам, состоящим в штате дошкольного образовательного учреждения, по основной занимаемой должности.

Основанием для установления выплаты воспитателям, младшим воспитателям является приказ заведующего МБДОУ.

Не предусмотрена выплата старшим воспитателям, не ведущим воспитательскую работу.

6. Виды выплат стимулирующего характера.

6.1.К выплатам стимулирующего характера относятся (Приложение 3):

- за сложность и напряжённость;
- по итогам выполнения особо важных (срочных) работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности МБДОУ и отдельных категорий работников;
- за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные выплаты (поощрения, материальная помощь).

6.2. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам, а также показателям оценки эффективности работы МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска», устанавливаемым приказом заведующего МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска».

МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска» обеспечивает воспитание и обучение, присмотр, уход и оздоровление детей в возрасте с 1 года до семи лет. Основными задачами МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска» являются:

1. Охрана жизни и укрепления здоровья детей.
 2. Обеспечение интеллектуального, личностного и физического развития ребенка.
 3. Физкультурно- оздоровительного, художественно- оздоровительного развития детей.
 4. Приобщение к общечеловеческим ценностям.
 5. Взаимодействие с семьёй для обеспечения полноценного развития ребенка
- Показатели оценки эффективности работы МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска» следующие:
1. Эффективная организация охраны жизни и здоровья.
 2. Позитивные результаты воспитательно - образовательной деятельности педагогов.

3. Организация предметно- развивающей среды.
 4. Результативность и качество работы заместителей заведующей, бухгалтерии и обслуживающего персонала.
 5. Эффективная организация и использование материально- технических и финансовых ресурсов.
 6. Взаимодействие с семьями воспитанников.
- 6.3. Коллективный договор, соглашения, локальные нормативные акты МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска» должны содержать качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которой данная выплата производится, и периодичность установления выплат стимулирующего характера.
- 6.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) или в абсолютных величинах, выплачивается за счёт ФОТ и в пределах экономии ФОТ.
- 6.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом заведующего МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска». Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке) и производятся за:
- **Сложность и напряжённость работы**, связанная с подготовкой и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДОУ (**100% от оклада сотрудника ежемесячно**),
 - непосредственное участие в реализации национальных проектов, муниципальных программ и другое;
 - повышение профессиональной компетентности других педагогов;
 - создание информационной базы;
 - оперативность, качество в обработке бухгалтерской информации, отчётной документации;

Сложность и напряжённость работы:

- заместителю главного бухгалтера, ведущему бухгалтеру, бухгалтеру, контрактному управляющему -**100%**

Перечень выплат стимулирующего характера	Источник исходных данных для определения выполнения данного показателя	Реком-ые размеры выплат стим. хар-ра (% от оклада или сумма)
Качество представленной отчётности (информации) - отлично -хорошо -удовлетворительно - неудовлетворительно	Данные ЦБ	20% 15 % 5% 0%
Соблюдение сроков предоставления отчётности - + не нарушен - - нарушен	Данные ЦБ	20% 0%
Отсутствие пеней и штрафов по страховым взносам в ПФ РФ по вине бухгалтера	Справка о состоянии расчётов по страх. взносам, пеням и штрафам (предоставляются по просьбе ОУ ПФ)	10%
Выполнение мероприятий внутреннего контроля по плану работы бухгалтерии	Отчёт выполнения мероприятий (составляется	20%

	бухгалтерией ОУ)	
Своевременное и качественное сопровождение НСОТ, подготовка экономических ресурсов	Данные руководителя ОУ	10%
Отсутствие обоснованных жалоб и претензий родителей, сотрудников к работе бухгалтерии	Данные руководителя ОУ	10%
Отсутствие нарушений условий договоров с поставщиками и подрядчиками по соблюдению сроков оплаты	Отчёт бухгалтерии ОУ	10%
За личный вклад в достижение эффективности работы учреждения (за месяц)		100%
Премияльные выплаты по итогам работы - по итогам работы за отчётный период (месяц, квартал, год)		100%

Сложность и напряжённость работы:

- инструктор по гигиеническому воспитанию- 100%

- качественный контроль за организацией питания;
- выполнение натуральных норм питания;
- создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска» и другое;

Перечень выплат стимулирующего характера	Реком-ые размеры выплат стим.хар-ра (% от оклада или сумма)
За выполнение дополнительного объёма работ, не входящего в круг должностных обязанностей	20%
Организацию и проведение текущей дезинфекции	10%
Составление ежедневного меню, сдачу его в бухгалтерию	20%
Контроль за качеством доставляемой продукции, соблюдением правил их хранения и реализации	20%
Расчёт химического состава калорийности пищевого рациона (по накопительной ведомости)	20%
Ведение бракеража сырых и готовых продуктов	10%
Премияльные выплаты по итогам работы - по итогам работы за отчётный период (месяц, квартал, год)	200%

- Надбавка работникам, непосредственно обеспечивающим воспитательный процесс и обслуживание ребенка- инвалида посещающего МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска» на условиях полного дня пребывания и количества нормо- часов работника, приходящихся на одного ребенка. Расчётный размер надбавки за работу с 1 ребенком- инвалидом в месяц составляет :
за работу с ребёнком-инвалидом
за работу с ребёнком-инвалидом в возрасте до 3 лет

Должность	Размер стимулирующей выплаты в соответствии с ФОТ
воспитатель	14-15 % от оклада
младший воспитатель	33-37 % от оклада
музыкальный руководитель	4-5 % от оклада
педагог-психолог	6-7 % от оклада

за работу с ребёнком-инвалидом в возрасте от 3 лет и старше

Должность	Размер стимулирующей выплаты в соответствии с ФОТ
воспитатель	7-8 % от оклада
младший воспитатель	18-20 % от оклада
музыкальный руководитель	2-3 % от оклада
инструктор по физической культуре	4-5 % от оклада
учитель-логопед и учитель-дефектолог	3-4 % от оклада
педагог-психолог	3-4 % от оклада

- За выполнение особо важных (срочных) работ

(осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ **50% от оклада сотрудника ежемесячно**):

- подготовка ДОУ к учебному году;
 - устранение аварий;
 - подготовка и проведение мероприятий районного, городского уровня (конференции, конкурсы, выставки, спартакиады, мастер-классы);
 - руководство МО и другое;
- за работу в качестве члена в составе городских методических объединений 3800 рублей (ежемесячно);**

Выплаты устанавливаются приказом руководителя на любой срок. Размер надбавки устанавливается в процентном соотношении к окладу.

Ежемесячные выплаты за сложность, напряженность и выполнение особо важных (срочных) работ устанавливаются работникам МБДОУ приказом заведующего. Основные показатели, являющиеся основанием для их установления, определяются МБДОУ. Выплаты за сложность, напряженность работ не предусмотрены заместителям заведующего, главному бухгалтеру.

Наименование должностей	Размер надбавки в % к окладу	Критерии	Периодичность
Зам.гл.бухгалтера	100	соблюдение сроков сдачи отчетности и оперативной информации;	Ежемесячно
Бухгалтер	100	соблюдение сроков сдачи отчетности и оперативной информации;	Ежемесячно
Контрактный управляющий	100	соблюдение сроков сдачи отчетности и оперативной информации;	Ежемесячно
Инструктор по гигиеническому воспитанию	100	соблюдение сроков сдачи отчетности и оперативной информации;	Ежемесячно
Делопроизводитель	100	соблюдение сроков сдачи отчетности и оперативной информации;	Ежемесячно

6.6. Выплаты за наличие учёной степени выплачивается работникам МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска», имеющим наличие почётного звания, знака отличия в сфере образования):

Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
За наличие ученой степени:	в % к окладу
- «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения	10
- «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	15

<p>За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки, медали, нагрудного знака:</p> <ul style="list-style-type: none"> - почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования», «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - знак отличия «Отличник просвещения», «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, нагрудный знак «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры» - «за наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки: - "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Заслуженный работник здравоохранения Челябинской области", "Заслуженный работник культуры и искусства Челябинской области", "Заслуженный работник образования Челябинской области", "Заслуженный работник физической культуры Челябинской области"; - медаль "За заслуги перед Челябинской областью", "За вклад в развитие Челябинской области"; - нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации"; - "За милосердие и благотворительность", "Почетный наставник", "За верность профессии", "Молодость и Профессионализм"; - знак отличия Российской Федерации "За наставничество", "Почетный наставник", ведомственный знак Министерства просвещения Российской Федерации "За содействие", ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения"». 	10
--	----

Выплата за наличие ученой степени выплачивается ежемесячно. При наличии у работника двух и более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

6.7. Выплаты «При стаже работы в данных должностях» (ежемесячно) устанавливается педагогическим работникам, младшим воспитателям. (стаж работы для выплат надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы

в порядке, установленном федеральным законодательством), включается время работы в ОУ, реализующих образовательную программу дошкольного образования, любой формы собственности:

Педагогическим работникам, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципального дошкольного образовательного учреждения за стаж работы в муниципальном образовательном учреждении, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы:	в % к окладу
- от 1 месяца до 1 года	5
- от 1 года до 3 лет;	10
- от 3 до 5 лет;	15
- от 5 лет и выше	20

6.7.1. Выплата сотрудникам МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска» за непрерывный стаж работы выплачивается ежемесячно только работникам по основному месту работы.

6.7.2.

Выплаты молодым специалистам 1 раз в год, при стаже работы:	
- 1 год	60 000 рублей
- 2 года	100 000 рублей
- 3 года	140 000 рублей

6.8. Выплаты, учитывающие особенности деятельности МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска» и отдельных категорий работников выплачиваются ежемесячно (пропорционально фактически отработанному времени) за:

На основании Решения аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогических работников и приказа Министерства образования и науки Челябинской области, работникам МБДОУ устанавливается ежемесячная выплата по результатам аттестации.

	в % к окладу
- за I квалификационную категорию	20
- за высшую квалификационную категорию	30

6.9. Выплаты за качество выполняемых работ (Приложение 3):

- за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (ежемесячно) – 100%:

- ведение интернет представительства ДОУ (Сайт, интернет страницы в соц. Сетях, ведение госпабликов)- по 10% за каждое направление;

- работа с программами «Е- образование», «Сетевой город», ПГС и др. – по 10% за работу в каждой программе;

- курирование МО, ВТГ – 10%;

- ведение табеля учёта работников – 10%;

- написание меню требования – 10%;

- работа с программой СКЗИ (обновление и др) – 10%;

- инновационная деятельность в ДОУ, гранты:

- пилотные площадки, инновационные площадки регионального, федерального, муниципального уровня на базе ДОУ с официально присвоенным статусом, гранты-за реализацию каждого направления по 20% ;

- разработка и реализация проектов на уровне ДОУ здоровьесберегающего, интеллектуального и других направлений развития воспитанников, реализация других программ по различным направлениям развития детей (разработанных авторских), после окончания статуса инновационной площадки - за реализацию каждого направления по 10%;

- разработка, реализация проектов по здоровьесбережению и профессиональному

развитию сотрудников - за реализацию каждого направления по 20%;

- участие сотрудников в проектах по здоровьесбережению и профессиональному развитию сотрудников - за участие в каждом направлении по 10%;

- за участие работника в соревнованиях, конкурсах профессионального и творческого мастерства, за подготовку и (или) участие в подготовке воспитанников, педагогов, непосредственно участвующих в конкурсах, соревнованиях, мероприятиях (за каждое выступление): за 1 полугодие /за 2 полугодие учебного года:

- районного уровня (участие)	10%
- районного уровня (за дипломы и грамоты 1,2 и 3)	15%
- городского уровня (участие)	20%
- городского уровня (за дипломы и грамоты 1,2 и 3)	25%
- областного, всероссийского, международного уровней	30%

Выплаты за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения

Наименование должностей	Размер надбавки в % к окладу	Критерии	Периодичность
Гл. бухгалтер	50	составление аналитической информации за отчётный период	Ежемесячно
	50	отсутствие нарушений по финансово-хозяйственной деятельности;	Ежемесячно
Зам. зав. по АХР	100	обеспечение комфортных санитарно-гигиенических условий; оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок Своевременное выполнение предписаний Своевременное заключение хозяйственных договоров	Ежемесячно
Зам. гл. бухгалтера	100	Отсутствие нарушений по финансово-хозяйственной деятельности; за составление отчетности по внебюджету;	Ежемесячно
Бухгалтер	100	отсутствие нарушений по финансово-хозяйственной деятельности;	Ежемесячно
		высокий уровень организации взаимодействия с родителями и другими службами	Ежемесячно
Контрактный управляющий	100	отсутствие предписаний, замечаний надзорных и ревизионных органов;	Ежемесячно
		высокий уровень организации взаимодействия с поставщиками и другими службами	Ежемесячно
Делопроизводитель	100	высокий уровень организации взаимодействия с работниками и другими службами	Ежемесячно
Кастелянша	100	оперативность выполнения заявок по приобретению и содержанию мягкого инвентаря	Ежемесячно
Дворник	100	оперативность выполнения поручений по уборке территории МБДОУ	Ежемесячно

6.9.1. Надбавка за качество выполняемых работ производится по итогам за отчётный период, месяц, квартал, год.

6.10. Премирование работников МБДОУ, вводится в целях усиления материальной заинтересованности, в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, закрепления высококвалифицированных кадров. Начисляется:

- в % соотношении от оклада, должностного оклада и ставки;
- в фиксированных суммах.

6.10.1. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды премирования работников:

Все работники МБДОУ могут премироваться по приказу заведующего в зависимости от суммы экономии ФОТ:

- в честь праздников, узаконенных государством;
- по итогам работы за месяц;
- по итогам работы за отчетный период;
- по итогам работы за год;
- ежеквартальная премия воспитателям и младшим воспитателям;
- по итогам готовности МБДОУ к новому учебному году;
- за подготовку к летнему оздоровительному сезону;
- за участие в профсоюзной работе МБДОУ;
- на юбилейные даты 55,60,65 и 70 лет.

6.10.1.1. Премияльные выплаты в честь праздников, узаконенных государством – 1000 рублей;

6.10.1.2. Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период, месяц, год выплачиваются в % отношении от оклада (ставки заработной платы) следующим категориям сотрудников:

- административно-управленческий, педагогический персонал -100%;
- учебно-вспомогательный персонал -150%;
- младший обслуживающий персонал -200%.

6.10.1.3. Единовременная премия по итогам года выплачивается 1 раз в год по следующим критериям:

- высокие показатели в работе в сравнении с предыдущим годом;
- стабильное повышение профессионального мастерства;
- взаимодействие с социальными партнерами;

6.10.1.4. Ежеквартальная премия, воспитателям, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей. Ежеквартальная премия выплачивается ежеквартально в размере 100%.

Выплата премии производится один раз в квартал в месяце, следующим за отчетным периодом. Работникам принятым на работу в МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска» либо уволенным по любой статье, в течение квартала, за который начисляется ежеквартальная премия.

Размер ежеквартальной премии определяется следующим образом:

- За выполнение планового показателя по дням функционирования- 10%
- За выполнение планового показателя по детодням- 10%
- За проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей (пропущено 1 ребенком по болезни)- 10%

Ежеквартальная премия выплачивается в том случае, если плановый показатель, за который она начисляется, выполнен на 100% и более.

Плановые показатели определяются следующим образом:

- По дням функционирования
 $\% \text{ выполнения} = \frac{\text{факт функционирования}}{\text{план функционирования}} \times 100\%$, где
факт функционирования- количество рабочих дней в месяце
План функционирования- количество рабочих дней X коэффициент 0,64
- По детодням
 $\% \text{ выполнения} = \frac{\text{количество выполненных детодней}}{\text{план детодней}} \times 100\%$, где
количество выполненных детодней- списочный состав X количество рабочих дней

План детодней – списочный состав детей по плану X дни функционирования по плану

- За проведение профилактических мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей (пропущено 1 ребенком по болезни; количество случаев детского травматизма)

Пропущено 1 ребенком по болезни (факт) = количество детодней, пропущенных по болезни: списочный состав

Показатель заболевания:

Ясли- не более 1 дня

Сад –не более 1 дня

Исключение: вспышка инфекционных заболеваний.

Выполнение показателей премирования определяется отдельно по каждой группе МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска».

Если в течение квартала, за который начисляется премия, присутствовали случаи детского травматизма, то премия за данный показатель не выплачивается.

6.10.1.5. Премияльные выплаты по итогам готовности к новому учебному году, к летнему оздоровительному сезону – 10 %;

6.10.1.6. Премияльные выплаты за участие в профсоюзной работе ДОУ – 10 %.

6.10.2. Уменьшение премии возможно по следующим основаниям:

- разовое нарушение трудового распорядка;
- невыполнение или несвоевременное выполнение приказов заведующего или распоряжений заместителей заведующего.

6.10.3. Не выплата премии возможна по следующим основаниям:

- систематическое нарушение трудового распорядка;
- невыполнение или несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, повлекших правовое нарушение;
- допущение финансовых нарушений;
- утрата важных деловых документов;
- несоблюдение сохранности здания и имущества;
- создание конфликтной ситуации, ведущей к разрушению микроклимата в коллективе;
- самоустранение от жизни коллектива МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска».

6.10.4. Лишение премии или уменьшение её размеров производится за тот период, когда имеет место нарушение.

6.10.5. Премии выплачиваются работникам на основании приказа по МБДОУ.

6.10.6. Дополнительными условиями премирования при выполнении основных показателей является:

- отсутствие нарушений трудовой дисциплины;
- отсутствие нарушений правил техники безопасности, правил пожарной безопасности;
- отсутствие дисциплинарного взыскания.

6.11 Из фонда оплаты труда учреждения работникам МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска» может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и её конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

В случае получения субсидий на указанные цели, размер материальной помощи определяется на основании соответствующего нормативного акта органа, принявшего решение о направлении субсидии.

6.11.1. Единовременная материальная помощь работникам МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска» оказывается на:

<ul style="list-style-type: none">- похороны близких родственников (родители, дети, муж, жена);- смерть работника;- на оплату лечения оздоровления сотрудника;- в связи с постигшими стихийными бедствиями, пожаром, увечьем, хищением;- при рождении ребенка;	2000 рублей
--	-------------

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска	в размере 2-х должностных окладов 1 раз в год
---	--

6.11.2. Решение об оказании материальной помощи работнику и её конкретных размерах принимает руководитель МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска» на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

6.11.3. При увольнении работника вопрос о выплате материальной помощи решается в индивидуальном порядке администрацией и профсоюзным комитетом МБДОУ.

6.11.4. При недостаточной сумме экономии ФОТ устанавливается следующая очередность рассмотрения и утверждения оказания материальной помощи на:

- похороны близких родственников;
- все остальные случаи.

6.11.5. Материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается работникам, принятым по основному месту работы, по основной занимаемой должности, на основании личного заявления работника. При разделении отпуска на части выплата осуществляется единовременно с любой из частей отпуска.

6.12. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются одновременно с заработной платой, по итогам работы за месяц, квартал, полугодие год.

6.13. Основанием для выплаты стимулирующего характера является приказ заведующего, протокол, согласованный с представителем Совета МБДОУ, профсоюзной первичной организацией МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска».

6.14. По решению Комиссии любая выплата стимулирующего характера не устанавливается (либо размер уменьшается) в случае:

- Нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- Нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- Нарушений правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- Нарушений инструкций по охране жизни и здоровья;
- Обоснованной жалобы родителя на педагога (за низкое качество учебно-воспитательного процесса) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям). Нарушение педагогической этики;
- Детского травматизма по вине работника;
- Роста детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания;
- Халатного отношения к материально-технической базе;
- Пассивности в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри МБДОУ и на других уровнях;
- Некачественного ведения документации; отсутствие взаимопомощи, конфликтные ситуации и т.д)

Все случаи депримирувания рассматриваются комиссией, в индивидуальном порядке, в каждом случае.

6.15. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска».

6.16. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом 6 и приложением 3 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.17. При отсутствии достаточных средств (экономии ФОТ) для начисления установленного размера выплаты работникам МБДОУ, размер выплаты корректируется с учетом наличия экономии ФОТ.

6.18. Все вышеперечисленные выплаты являются составной частью заработной платы работника со всеми вытекающими правовыми последствиями, а именно:

- выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работникам;
- учитываются при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц;

- включаются в среднемесячную заработную плату.

6.19. При начислении выплаты учитываются районный коэффициент, установленный Правительством РФ, а также отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, медицинское страхование, социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

7.1. Заработная плата руководителя МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска», заместителей руководителя, главного бухгалтера, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска» определяется трудовым договором и устанавливается приказом Комитета по делам образования г. Челябинска в соответствии группе по оплате труда руководителя.

7.3. Должностной оклад руководителя МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска» устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им МБДОУ. К основному персоналу МБДОУ относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение - воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре. Расчет средней заработной платы работников основного персонала МБДОУ осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада заведующего МБДОУ.

7.4. При расчете средней заработной платы основного персонала не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

7.5. Средняя заработная плата работников основного персонала МБДОУ определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера работников основного персонала за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада заведующего МБДОУ.

7.6. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

7.7. Среднемесячная численность работников основного персонала МБДОУ, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала МБДОУ, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала МБДОУ, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала МБДОУ, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в МБДОУ на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

7.8. Работники основного персонала МБДОУ, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала МБДОУ учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе);

20 часов – на 4 часа (при пятидневной рабочей неделе);

25 часов – на 5 часов (при пятидневной рабочей неделе);

2) определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Среднемесячная численность работников основного персонала МБДОУ, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

Группа по оплате труда руководителя МБДОУ устанавливается на основе оценки сложности руководства учреждением по объемным показателям.

Группа по оплате труда руководителя	I
-------------------------------------	---

7.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителю МБДОУ приказом Комитета по делам образования г. Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ и Челябинской области, органов местного самоуправления

Перечень выплат стимулирующего характера	Реком-ые размеры выплат стим.хар-ра (% от оклада или сумма)
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - за выполнение особо важных и срочных работ	50%
Выплата за качество выполняемых работ - за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	100%
Премияльные выплаты по итогам работы: По итогам работы за отчётный период	100%

7.10. Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица отраслевого органа Администрации города Челябинска- Комитета по делам образования города Челябинска, с учётом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг, а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

7.11. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

7.12. Из фонда оплаты труда учреждения может быть оказана материальная помощь руководителю. Условия выплаты материальной помощи и её конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

7.12.1. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения один раз в год выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов. При разделении отпуска на части выплата осуществляется единовременно с любой из частей отпуска.

7.12.2. Решение об оказании материальной помощи и материальной помощи к отпуску руководителю учреждения принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом».

7.13. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

7.14. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для заместителей заведующего и главного бухгалтера устанавливаются руководителем МБДОУ в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами РФ, Челябинской области, органов местного самоуправления.

Выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МБДОУ, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (в соответствии с пунктами 5 и 6 настоящего Положения, приложениями 1,2,3).

8. Заключительные положения

8.1. Штатное расписание МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска» утверждается руководителем и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного учреждения и другую информацию.

8.2. Отраслевой орган Администрации города Челябинска - Комитет по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

8.3. Фонд оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска» формируется на календарный год исходя из объёма лимитов бюджетных ассигнований муниципального учреждения и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

8.4. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ, и размерами для конкретного работника не ограничиваются.

8.5. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных финансовых средств заведующий МБДОУ вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

8.6. Выплата премий производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

8.7. Положение об оплате труда работников МБДОУ является приложением к Коллективному договору.

9. Срок действия настоящего Положения.

Настоящее Положение действует с 03.06.2025 года до его отмены.

к Положению об оплате
труда и стимулирующих выплатах
МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска»
от «03» июня 2025г.

1. Профессиональные и квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб)
1 квалификационный уровень	Дворник, кладовщик, сторож, уборщик служебных помещений, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования, подсобный рабочий	7218
2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих		
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	7 832
2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, плотник.	7488
2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством	8 123
3 квалификационный уровень	Шеф-повар	8 362
2.3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	8 586
2.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	12 231
2 квалификационный уровень	Социальный педагог, педагог дополнительного образования	14 389
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог- психолог	16 308
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель, учитель- логопед, учитель-дефектолог	19 220
2.5. Профессиональная квалификационная группа «Специалисты и служащие»		
1 квалификационный уровень	Программист, бухгалтер	8 799
4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер	9 974

уровень		
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	10 822

2.6. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1 квалификационный уровень	Инструктор по гигиеническому воспитанию	9 499
2.7. Размер окладов не отнесенных к профессионально- квалификационным группам		
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	8 799

Выплаты компенсационного характера

1. Выплаты работникам, занятым на, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
2. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) составляет 15%.
3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации:

- 1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей), размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

- 2) доплата за расширение зон обслуживания.

Дополнительная работа по такой же профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

- 3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Дополнительная работа работника (как по другой, так и по такой же профессии (должности), поручаемая работнику при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

- 4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- получающим оклад (должностной оклад). - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или

нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов);

5) доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 35 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

6) оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), за последующие часы - двойного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

Работа, произведенная сверх нормы рабочей времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, в соответствии с подпунктом 4 настоящего пункта, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с настоящим подпунктом;

7) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (см.Таблица).

Включает в себя:

- выплаты за особенности и специфику работы в отдельных группах и с отдельными воспитанниками;

- выплаты при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных.

Таблица

Перечень и размеры выплат за работ	Перечень выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	Размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (% от должностного оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных	

	группах и с отдельными воспитанниками <1>:	
1)	за работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования (в коррекционных (компенсирующих) группах / с ТНР)	20 %
2)	работу в коррекционных (комбинированных) группах с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (с ЗПР), обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в коррекционных (комбинированных) группах	20 %
3)	работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях	15 %
4)	работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалов, структурных подразделений учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования):	
	воспитателям	3 000 рублей
	помощникам воспитателей, младшим воспитателям	1 500 рублей
2.	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися<2>:	
1)	работу в качестве члена в составе городских методических объединений <3>	20%

<1> выплаты устанавливаются в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) выплата устанавливается пропорционально отработанному времени;

<2> выплаты устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ;

<3> выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

Приложение № 3
к Положению об оплате
труда и стимулирующих выплат
МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска»
от «03» июня 2025г.

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от должностного оклада)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	
1)	за сложность, напряженность (подготовка и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и непосредственное участие в реализации национальных проектов, муниципальных программ, инновационной	100 %
	повышение профессиональной компетентности других	
	создание информационной базы;	
	оперативность, качество в обработке бухгалтерской информации, отчетной документации;	
	качественный контроль за организацией питания;	
	выполнение натуральных норм питания;	
	создание условий для укрепления здоровья воспитанников;	100%
	Надбавка работникам, непосредственно обеспечивающим воспитательный процесс и обслуживание ребенка-инвалида, посещающего МБДОУ в условиях полного дня пребывания и количества нормо-часов работника, приходящегося на одного ребенка (с учетом уральского коэффициента).	До 3 лет/ ст.3 лет
	Педагогам, специалистам	4-15%/ 2-8%
	Младшим воспитателям	33%-37% / 18%-20%
	Специалистам (музыкальный руководитель, инструктор по ФК, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-	20%
2)	выполнение особо важных (срочных) работ	50 %
	подготовка доу к учебному году;	
	устранение аварий;	
	подготовка и проведение мероприятий районного, городского уровня (конференции, конкурсы, выставки, руководство МО и другое.	50%
3)	за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	3 800 рублей
2.	Выплаты за качество выполняемых работ:	
1)	работникам за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	100 %
	ведение интернет представительства Доу (сайт, интернет страницы в соц. сетях, ведение госпабликов);	по 10% за каждое направление
	работа с ИС «Е-образование», «Сетевой город», ПГС и др.;	по 10% за каждое
	Разработка стратегических документов (годовой план, основной образовательной программы, адаптированной основной образовательной программы, программы развития, программы воспитания и др.)	20%

	Организация и руководство работой педагогов по оснащению развивающей среды групп и кабинетов в	10%
	Редактирование подготавливаемых к изданию материалов о развитии МБДОУ, результаты исследований, экспериментов	10%
	Организация, руководство и координация работы общественных органов	10%
	курирование МО и ВТГ и др.;	10%
	ведение табеля учета работников;	10%
	написание меню-требования;	10%
	инновационная деятельность в ДОУ, гранты: - пилотные площадки, инновационные площадки регионального, федерального, муниципального уровня на базе ДОУ с официально присвоенным статусом, гранты; - разработка и реализация проектов на уровне ДОУ здоровьесберегающего, интеллектуального и других направлений развития воспитанников, реализация других программ по различным направлениям развития детей (разработанных авторских), после окончания статуса инновационной площадки; - Разработка, реализация проектов по здоровьесбережению и профессиональному развитию сотрудников; - участие сотрудников в проектах по здоровьесбережению и профессиональному развитию сотрудников;	За реализацию каждого направления по 20% За реализацию каждого направления по 10% За реализацию каждого направления по 20% За участие в каждом направлении по 10%
	работа с СКЗИ (обновление и др.);	10%
	работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов МБДОУ	10%
2)	работникам образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по основным и адаптированным общеобразовательным программам дошкольного образования за участие в соревнованиях, конкурсах профессионального и творческого мастерства, за подготовку и (или) участие в подготовке воспитанников, педагогов, непосредственно участвующих в конкурсах, соревнованиях, мероприятиях (за каждое выступление): за 1 полугодие (май) / за 2 полугодие учебного года (декабрь)	
	- районного уровня (участие)	10%
	- районного уровня (за дипломы и грамоты 1,2 и 3 степени)	15%
	- городского уровня (участие)	20%
	- городского уровня (за дипломы и грамоты 1,2 и 3 степени)	25%
- областного уровня, всероссийского, международного уровня.	30%	
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:	
1)	за наличие ученой степени:	
	- «кандидат наук» по профилю учреждения	10%
	- «доктор наук» по профилю учреждения	15%

<p>2)</p>	<p>наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки <1>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель». «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР: <ul style="list-style-type: none"> - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры». «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР. Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта». «Мастер спорта международного класса». «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К. Д. Ушинского, нагрудный знак ««Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения». «Отличник физической культуры» - «за наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки: - "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", - "Заслуженный работник здравоохранения Челябинской области", - "Заслуженный работник культуры и искусства Челябинской области", - "Заслуженный работник образования Челябинской области", - "Заслуженный работник физической культуры Челябинской области; - медаль "За заслуги перед Челябинской областью", - "За вклад в развитие Челябинской области"; - нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации"; - "За милосердие и благотворительность", - "Почетный наставник", - "За верность профессии", - "Молодость и Профессионализм"; - знак отличия Российской Федерации "За наставничество", - ведомственный знак Министерства просвещения Российской Федерации "За содействие" 	<p>10%</p>
-----------	--	------------

4.	Выплаты за стаж работы, выслугу лет <2>:	
1)	педагогическим работникам, помощникам воспитателей, младшим, воспитателям учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, (филиалов, структурных подразделений учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за стаж работы в учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы в данных должностях:	
	- от 1 месяца до 1 года	5%
	- от 1 года до 3 лет	10%
	- от 3 до 5 лет	15%
5)	- от 5 лет и выше	20%
	Выплаты молодым специалистам 1 раз в год, при стаже работы <6>:	
	- 1 год	60 000 рублей
	- 2 года	100 000 рублей
	- 3 года	140 000 рублей
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников:	
1)	выплата педагогическим работникам <3>:за	
	-1 квалификационную категорию	20%
	- высшую квалификационную категорию	30%
6.	Премияльные выплаты <4>: :	
1)	ежеквартальная премия воспитателям. помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за	100%
2)	по итогам работы за отчетный период, месяц, год административно - управленческий, педагогический	100%
3)	по итогам работы за отчетный период, месяц, год учебно-вспомогательному персоналу;	150%
4)	по итогам работы за отчетный период, месяц, год младшему обслуживающему персоналу;	200%
5)	по итогам работы за отчетный период, месяц, год среднему и младшему медицинскому персоналу;	200%
6)	в честь праздников, узаконенных государством;	1000 рублей
7)	по итогам готовности к новому учебному году, к летнему оздоровительному сезону	10%
8)	за участие в профсоюзной работе ДОУ	10%
9)	на юбилейные даты 55,60,65 и 70 лет.	2000 рублей
Другие выплаты:		
№ п/п	Перечень выплат	Размеры выплат (в рублях)
	Материальная помощь <5>:	

1)	<ul style="list-style-type: none"> - похороны близких родственников (родители, дети, муж, жена); - смерть работника; - на оплату лечения оздоровления сотрудника; - в связи с постигшими стихийными бедствиями, пожаром, увечьем, хищением; - при рождении ребенка. 	2000 рублей
2)	- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере 2-х должностных окладов	1 раз в год

<1> При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты начисление производится по одному из них по выбору работника.

<2> Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

<3> Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

<4> Премияльные выплаты сотрудникам выплачиваются в дни выплаты заработной платы (в пределах экономии ФОТ) .

<5> Материальная помощь сотрудникам выплачивается в дни выплаты заработной платы (в пределах экономии ФОТ) .

<6> Молодым специалистом является гражданин РФ в возрасте до 35 лет включительно, получивший среднее профессиональное или высшее образование по очной (очно-заочной форме обучения) впервые устраивающийся на работу на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, до 01 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, а также впервые устраивающийся до 01 октября года окончания обучения в образовательном учреждении на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения. Выплата молодым специалистам осуществляется с 2024 года, и предоставляется молодым специалистам, трудоустроившимся с 2023 года и соответствующим требованиям настоящего пункта.

Приложение № 4
к Положению об оплате
труда и стимулирующих выплат
МБДОУ «ДС № 315 г. Челябинска»
от «03» июня 2025г.

Виды выплат стимулирующего характера сотрудникам бухгалтерии

Сложность и напряжённость работы (ежемесячно):

- заместителю главного бухгалтера (ежемесячно), -100%

Показатели деятельности	Источник исходных данных для определения выполнения данного показателя	Реком-ые размеры выплат стим. хар-ра (% от оклада или сумма)
Представление отчетов (качественных) в различные организации (СФР, налоговая, статистика) в установленные сроки	Отсутствие замечаний	40%
Своевременное и качественное выполнение расчета обоснований к плану ФХД по заработной плате, начислений, к заработной плате, изменений в связи с поступлением субсидий	Отсутствие замечаний	10%
Качественный учет бюджетных средств по заработной плате	Отсутствие замечаний	20%
Отсутствие пеней и штрафов по вине бухгалтера	Справка о состоянии расчётов, по пеням и штрафам (предоставляются по просьбе ДОУ)	10%
Своевременное и качественное сопровождение НСОТ	Данные руководителя ДОУ	10%
Подготовка экономических ресурсов, отсутствие обоснованных жалоб и претензий родителей, сотрудников к работе бухгалтерии	Данные руководителя ДОУ	10%
Итого		100%
Премииальные выплаты по итогам работы - по итогам работы за отчётный период (месяц, квартал, год)		100%

- ведущему бухгалтеру-100%(ежемесячно)

Показатели деятельности	Источник исходных данных для определения выполнения данного показателя	Реком-ые размеры выплат стим. хар-ра (% от оклада или сумма)
Своевременное и качественное выполнение расчетов за продукты питания с поставщиками	Отсутствие кредиторской задолженности	40%
Своевременное заключение и качественное выполнение договоров (с соблюдением сроков оплаты и без нарушений условий)	Отсутствие замечаний	10%
Контроль за полным и своевременным поступлением платы за питание сотрудников, регулирование и	Отсутствие задолжности по	20%

корректировка выполнения натуральных норм по питанию	питанию сотрудников, выполнение натуральных норм питания не ниже норм в мун.задании	
Отсутствие пеней и штрафов по вине бухгалтера	Нет пеней и штрафов при оплате договоров по закупу продуктов питания	10%
Контроль за расходованием бюджетных средств, выделенных на питание	В пределах выделенных субсидий	10%
Подготовка экономических ресурсов, отсутствие обоснованных жалоб и претензий родителей, сотрудников к работе бухгалтерии	Данные руководителя ОУ	10%
Итого		100%
Премияльные выплаты по итогам работы - по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год)		100%

- бухгалтеру -**100%(ежемесячно)**

Показатели деятельности	Источник исходных данных для определения выполнения данного показателя	Реком-ые размеры выплат стим. хар-ра (% от оклада или сумма)
Своевременное и качественное выполнение расчетов с поставщиками, сверка платежей	Отсутствие замечаний	40%
Качественное составление отчета о расходовании внебюджетных средств для родителей	Отсутствие замечаний	10%
Качественный учет товарно-материальных ценностей, результатов хозяйственно-финансовой деятельности (внутренний контроль)	Отсутствие замечаний	20%
Отсутствие пеней и штрафов по вине бухгалтера	Отсутствие пеней штрафов при расчете с поставщиками	10%
Своевременное и качественное составление документов в КУИЗО (списание, учет поступлений особо ценного имущества)	Данные руководителя ДОУ (отсутствие возврата документов для корректировки ошибок при оформлении)	10%
Подготовка экономических ресурсов, отсутствие обоснованных жалоб и претензий родителей, сотрудников к работе бухгалтерии	Данные руководителя ДОУ	10%
Итого		100%
Премияльные выплаты по итогам работы		100%

- по итогам работы за отчётный период (месяц, квартал, год)		
---	--	--

- бухгалтеру -**100%(ежемесячно)**

Показатели деятельности	Источник исходных данных для определения выполнения данного показателя	Реком-ые размеры выплат стим. хар-ра (% от оклада или сумма)
Своевременное и качественное: - представление отчетов в различные организации (ПФР, налоговая, статистика, ФСС); - составление заявок на оплату расходов поставщиков, заработной плате, справок, уведомлений; - разнесение банковских документов;	Отсутствие замечаний	40%
Своевременное и качественное: - начисление родительской платы; - формирования и вывода на печать ветеринарных документов из программы «Меркурий»; - составление актов проверок по срокам реализации скоропортящихся продуктов	Отсутствие замечаний	10%
Контроль за полным и своевременным поступлением родительской платы Качественный учет кассовых поступлений, выбытий по всем видам деятельности учреждения	Отсутствие должников	20%
Отсутствие пеней и штрафов по вине бухгалтера	Отсутствие пеней штрафов	10%
Своевременный и качественный: - расчет компенсации родительской платы; - прием заявлений на добровольные пожертвования родителей;	отсутствие ошибок при начислении, заполнении документов	10%
Подготовка экономических ресурсов, отсутствие обоснованных жалоб и претензий родителей, сотрудников к работе бухгалтерии	Данные руководителя ДОУ	10%
Итого		100%
Премияльные выплаты по итогам работы - по итогам работы за отчётный период (месяц, квартал, год)		100%

- контрактному управляющему -**100%(ежемесячно)**

Показатели деятельности	Источник исходных данных для определения выполнения данного показателя	Реком-ые размеры выплат стим. хар-ра (% от оклада или сумма)
Подготовка изменений для внесения в план график	Отсутствие замечаний	20%
Расчет НМЦД, подготовка пакета документов к электронному аукциону	Отсутствие замечаний	20%
Ведение реестра контрактов	Отсутствие замечаний	20%
Сканирование документов, сверка сертификатов	Отсутствие	

	замечаний	20%
Подготовка материалов для выполнения претензионной работы, повышение профессиональной квалификации	отсутствие ошибок, замечаний	20%
Итого		100%
Премияльные выплаты по итогам работы - по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год)		100%

Выплаты за личный вклад работников (бухгалтерии) в достижение эффективности работы учреждения (ежемесячно):

- главному бухгалтеру - **100%**

Показатели деятельности	Источник исходных данных для определения выполнения данного показателя	Показатели деятельности	Реком-ые размеры выплат стим. хар-ра (% от оклада или сумма)
Качественное планирование. Обеспечение эффективного и целевого использования средств учреждения	Отсутствие замечаний	отсутствие нарушений по финансово-хозяйственной деятельности	50%
Своевременный контроль за экономным использованием материальных, финансовых ресурсов, сохранностью имущества ДОУ, законности, и правильности оформления документов	Отсутствие замечаний		
Своевременное выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения	Отсутствие замечаний		
Эффективная организация бюджетного учета, хозяйственно-финансовой деятельности	Отсутствие замечаний		
Обеспечение своевременного и качественного составления и предоставления бухгалтерской отчетности в налоговые органы, органы статистики, учредителю, составление аналитической информации за отчетные периоды	Данные руководителя ДОУ	составление аналитической информации за отчетный период	50%
Итого			100%

- заместителю главного бухгалтера, ведущему бухгалтеру, бухгалтеру - **100%**

Показатели деятельности	Источник	Реком-ые
-------------------------	----------	----------

	исходных данных для определения выполнения данного показателя	размеры выплат стим. хар-ра (% от оклада или сумма)
Своевременность и качество: - оформления документации, -отражения в системе бухгалтерского учета хозяйственных средств и их движения;	Отсутствие замечаний	40%
Выполнение мероприятий внутреннего контроля по плану работы бухгалтерии	Отсутствие замечаний	10%
Своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций	Отсутствие замечаний	20%
Отсутствие нарушений по финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие нарушений	10%
Высокий уровень организации взаимодействия с родителями, сотрудниками и другими службами	Данные руководителя ДОУ	20%
Итого		100%

- контрактному управляющему -**100%**

Показатели деятельности	Источник исходных данных для определения выполнения данного показателя	Реком-ые размеры выплат стим. хар-ра (% от оклада или сумма)
За личный вклад в достижение эффективности работы учреждения (за месяц):		
Отсутствие предписаний, замечаний надзорных и ревизионных органов	Отсутствие замечаний, предписаний	50%
Высокий уровень организации взаимодействия с родителями и другими службами	Отсутствие претензий, жалоб	50%
Итого		100%